

노 동 법

문 1. 노동관계 및 사회보장에 관한 헌법조항의 내용과 부합하지 않은 것은?

- ① 국가는 여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야 한다
- ② 국가는 재해를 예방하고 그 위험으로부터 국민을 보호하기 위하여 노력하여야 한다
- ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다
- ④ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체결권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다
- ⑤ 여자의 근로는 특별한 보호를 받는다

문 2. 국제노동기구(ILO)에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① ILO는 1946년에 국제연합 전문기구(specialized agencies) 중의 하나로 되었다
- ② 국제연합 비회원국이 ILO에 가입하기 위하여는 ILO 총회의 의결을 거쳐야 한다
- ③ 우리나라는 ILO ‘결사의자유및단체결권보호협약’(제87호)을 비준하지 않고 있다
- ④ ILO는 근로기준 뿐 아니라 사회보장기준에 관한 협약 및 권고도 채택한다
- ⑤ ILO 총회의 경우 회원국별로 노동자, 사용자, 정부 대표 각 1인씩 참여하고 각자 동등한 표결권을 가진다

문 3. 사회보장기본법상 사회보장의 기본 체계에 해당하는 것은?

- ① 국민연금, 건강보험 및 고용보험
- ② 사회보험, 공공부조, 사회복지서비스 및 관련 복지제도
- ③ 최저생활보장, 사회보험 및 산업재해보상
- ④ 건강보험, 사회보험 및 사회복지
- ⑤ 아동복지, 노인복지 및 장애인복지

문 4. 현행 법령의 해석상 노동조합의 조합원이 될 수 있는 자를 모두 고른 것은?

ㄱ. 초등학교 교사	ㄴ. 응급실 근무 병원간호사
ㄷ. 재래시장 노점상인	ㄹ. 은행 지점장
ㅁ. 아파트 경비원	

- ① ㄱ, ㄷ
- ② ㄱ, ㄴ
- ③ ㄷ, ㄹ
- ④ ㄱ, ㄴ, ㅁ
- ⑤ ㄴ, ㄷ, ㅁ

문 5. 단체협약에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명·날인하여야 한다
- ② 단체협약이라는 명칭을 사용해야 법적 효력이 발생한다
- ③ 단체협약의 당사자는 단체협약 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에 신고하여야 한다
- ④ 단체협약의 유효기간을 정하지 않은 경우 그 유효기간은 2년으로 한다
- ⑤ 법정기간내에 재심을 신청하지 아니하여 확정된 노동쟁의 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다

문 6. 노동법의 법원(法源)이 충돌하는 경우에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 근로기준법의 기준보다 유리한 근로조건을 합의한 근로계약은 유효하다
- ② 취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 된다
- ③ 단체협약에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 취업규칙은 그 부분에 한하여 무효로 된다
- ④ 취업규칙은 강행법령에 반할 수 없다
- ⑤ 노동위원회는 단체협약에 저촉되는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다

문 7. 남녀고용평등법상 육아휴직에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업을 계속할 수 없는 경우 사업주는 육아휴직기간중에 있는 근로자를 해고할 수 있다
- ② 육아휴직기간은 근로기간에 포함된다
- ③ 육아휴직기간의 종료 후 복직을 하는 경우 사업주는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다
- ④ 육아휴직기간은 영아가 태어난지 1년이 되는 날을 경과할 수 없다
- ⑤ 국가는 육아휴직기간중 당해 근로자에게 생계비용을 지원하지 아니한다

문 8. 최저임금법에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 최저임금법은 선원법의 적용을 받는 선원에게도 적용된다
- ② 최저임금법상의 근로자 및 사용자의 개념은 근로기준법상의 근로자 및 사용자의 개념과 동일하다
- ③ 최저임금법은 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인에 대하여 적용되지 않는다
- ④ 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다
- ⑤ 최저임금법상의 임금개념은 근로기준법상의 임금개념과 동일하다

문 9. 근로기준법상 여성과 소년의 보호에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 선택적 근로시간제도는 임신중의 여성근로자 및 18세미만의 연소근로자에게도 적용된다
- ② 임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우 근로자대표와 협의를 거쳐 노동부장관의 인가를 얻어 야간근로를 시킬 수 있다
- ③ 임신부가 아닌 18세 이상의 여성이 동의하는 경우 휴일근로를 시킬 수 있다
- ④ 임신중의 여성에 대하여 산전·후를 통하여 90일의 휴가를 주되 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다
- ⑤ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자의 청구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다

문 10. 근로관계에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 친권자 또는 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다
- ② 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정되는 경우에는 노동부장관도 향후 근로계약을 해지할 수 있다
- ③ 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다
- ④ 사용자는 18세미만인 자에 대하여 친권자 또는 후견인의 동의와 근로자대표와의 협의를 거친 경우에는 야간근로를 시킬 수 있다
- ⑤ 1년을 초과하는 기간을 정하여 근로계약을 체결한 경우 사용자는 1년의 기간이 경과하였음을 이유로 근로관계의 종료를 주장할 수 없다는 대법원 판례가 있다

문 11. 근로시간 또는 휴가에 관한 X군의 제도와 이를 실시하기 위하여 필요한 Y군의 법적 요건이 올바르게 짝지워진 것은?

[X 군]

- A. 2주이내 단위기간의 탄력적 근로시간제
- B. 연차유급휴가에 갈음하는 특정 근로일 휴무
- C. 업무수행 방법을 근로자의 재량에 맡긴 경우의 간주근로시간

[Y 군]

- 가. 당사자간의 합의
- 나. 취업규칙
- 다. 근로자대표와의 서면합의

- ① A-가, B-가, C-나
- ② A-가, B-나, C-다
- ③ A-나, B-다, C-다
- ④ A-나, B-다, C-가
- ⑤ A-다, B-나, C-가

문 12. 근로조건 명시 의무 및 그 위반의 법적 효과에 관한 설명 중 옳지 않은 것으로만 묶인 것은?

- ㄱ. 명시된 근로조건이 사실과 다른 경우에는 근로자는 근로계약을 즉시 해제할 수 있다
- ㄴ. 근로조건은 반드시 서면으로 명시하여야 효력이 인정된다
- ㄷ. 명시된 근로조건이 사실과 다른 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해배상청구를 노동위원회에 신청할 수 있다
- ㄹ. 근로계약을 해제한 근로자가 여성 또는 연소근로자인 경우 취업 목적 여부와 상관없이 사용자는 그에게 귀향여비를 지급하여야 한다

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄹ
- ④ ㄴ, ㄷ
- ⑤ ㄷ, ㄹ

문 13. 현행법상 근로관계에 관한 甲과 乙의 주장이 모두 옳은 것은? (단체협약, 취업규칙 및 근로계약 등에서 별도로 정한 바가 없는 것을 전제로 한다)

- ① 甲: 임금은 근로자 본인에게 전액 지급해야 한다
乙: 단체협약으로도 임금 전액지급에 대한 예외를 둘 수 없다
- ② 甲: 사용자는 정당한 파업에 참가하여 근로를 제공하지 않은 근로자에게 그 기간중의 임금을 지급하지 않아도 된다
乙: 노동조합은 파업기간중의 임금지급을 목적으로 쟁의행위를 하여서는 안된다
- ③ 甲: 사용자의 귀책사유로 휴업한 때에는 사용자는 그 기간에 대하여 근로기준법 제45조에서 정하는 바에 따라 휴업수당을 지급하여야 한다
乙: 근로기준법 제45조에 의한 휴업수당은 원칙적으로 통상임금의 70%이상을 지급해야 한다
- ④ 甲: 퇴직금은 임금으로 보아야 한다
乙: 근로자가 퇴직금의 중간정산을 요구한 경우에 사용자는 이를 지급하여야 한다
- ⑤ 甲: 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종의 업무에 종사하는 통상근로자의 임금을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정한다
乙: 단시간근로자 중에서 1월간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자에게는 근로기준법이 적용되지 않는다

문 14. 근로기준법상 해고예고가 적용되는 근로자는?

- ① 일용근로자로서 3월이상 6월미만을 계속 근로한 자
- ② 2월이내의 기간을 정하여 사용된 자
- ③ 월급근로자로서 6월이 되지 못한 자
- ④ 계절적 업무에 6월이내의 기간을 정하여 사용된 자
- ⑤ 수습사용한 날부터 3월이내인 수습사용중의 근로자

문 15. 취업규칙에 관한 설명 중 옳은 것은?

- ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자대표의 동의를 얻어야 한다
- ② 단시간근로자에 대하여 별도의 취업규칙을 작성할 수 없다
- ③ 취업규칙에서 감급의 제재를 정할 경우에는 그 감액은 1회의 액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기에 있어서의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다
- ④ 사업의 규모와 관계없이 모든 사용자는 취업규칙을 작성해야 한다
- ⑤ 사용자는 취업규칙을 작성하는 경우 노동위원회에 신고하여야 한다

문 16. 근로자참여및협력증진에관한법률상 사용자가 노사협의회 정기 회의에 보고·설명하여야 하는 사항이 아닌 것은?

- ① 복지시설의 설치와 관리에 관한 사항
- ② 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
- ③ 인력계획에 관한 사항
- ④ 기업의 경제적·재정적 상황에 관한 사항
- ⑤ 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항

문 17. 노동조합및노동관계조정법에 의하여 설립신고증을 교부받은 노동 조합이 아닌 근로자단체의 법적 지위에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우 부당노동행위의 구제 신청을 할 수 없다
- ② 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다
- ③ 세법이 정하는 바에 따라 조세가 부과될 수 있다
- ④ 사용자가 노동조합 설립을 방해하는 경우 소속 근로자 개인은 부당노동행위의 구제신청을 할 수 없다
- ⑤ 노동위원회에 노동쟁의조정 신청을 할 수 없다

문 18. 노동조합및노동관계조정법상 사적 조정(調整)에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 노동조합및노동관계조정법은 노사간의 사적 조정에 의한 노동쟁의의 해결을 금지하지 않는다
- ② 노동조합및노동관계조정법에 의한 조정절차가 개시된 이후에는 노동쟁의 당사자가 합의하는 경우에도 사적 조정절차가 개시 될 수 없다
- ③ 사적 조정에 의하여 노동쟁의를 조정하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고해야 한다
- ④ 사적 조정에 있어서 중재에 의하여 해결하기로 한 때에는 쟁의행위의 금지기간은 중재를 개시한 날부터 기산한다
- ⑤ 사적 조정에 있어서는 노동조합및노동관계조정법에 의한 절차나 내용과는 다른 조정 또는 중재방법을 택할 수 있다

문 19. 노동위원회의 권한이 아닌 것은?

- ① 위법한 노동조합규약에 대한 시정명령권
- ② 부당노동행위 해당 여부의 판정권과 구제명령권
- ③ 정당한 이유 없는 해고에 대한 구제명령권
- ④ 휴면노조의 해산에 관한 의결
- ⑤ 행정기관에 대하여 근로조건개선조치에 관한 권고

문 20. 산업재해보상보험법상 ‘업무상 재해’에 해당되지 않는 것은?

- ① 사업장내에서 작업시간중에 작업을 하던 중 근로자의 경미한 과실로 발생한 사고로 인한 부상
- ② 회사가 주최하는 행사의 기획업무를 담당하고 있는 근로자가 그 업무의 수행중에 발생한 사고로 인한 부상
- ③ 사업장내에서 화재가 발생하여 사회통념상 예견될 수 있는 구조행위를 하고 있을 때 발생한 사고로 인한 사망
- ④ 출장 중 사업주의 구체적 지시를 위반한 행위로 인한 부상
- ⑤ 출장지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하다 발생한 사고로 인한 부상

문 21. 노동조합(교원노동조합은 제외한다) 전임자에 관한 설명 중 옳지 않은 것은?

- ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다
- ② 대법원 판례에 따르면, 노조 전임자는 근로제공의무와 관련하여 휴직상태에 있는 근로자와 유사한 지위를 지닌다
- ③ 대법원 판례에 따르면, 노조 전임자는 특별한 정함이나 관행이 없는 한 출퇴근에 관한 사규의 적용을 받지 않는다
- ④ 대법원 판례에 따르면, 노조 전임자가 자신이 주도한 쟁의행위로 인하여 부상을 입은 경우 업무상 재해에 해당하지 않는다
- ⑤ 노조 전임자에 대해 사용자가 급여를 지원하는 것은 2006. 12. 31.까지 부당노동행위에 해당하지 않는다

문 22. 노동조합및노동관계조정법상 노동조합의 총회에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성이 있어야 함과 동시에 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 의결해야 할 사항으로 명시되어 있는 것은?

- ① 단체협약에 관한 사항
- ② 노동조합의 해산
- ③ 임원의 해임
- ④ 임원의 선거
- ⑤ 노동조합의 분할

문 23. 괄호 안에 적합한 것만으로 이루어진 항은?

쟁의행위는 노동쟁의조정 신청이 있는 날부터 일반사업에서는 (A)일, 공익사업에서는 (B)일이 경과하지 않으면 이를 할 수 없다. 그러나 이 기간은 당사자의 합의로 일반사업에 있어서는 (C)일, 공익사업에 있어서는 (D)일 이내에서 연장할 수 있다. 한편, 긴급조정의 경우에는 긴급조정의 공표일부터 (E)일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다

	A	B	C	D	E
①	15	20	15	30	20
②	10	20	10	20	30
③	15	20	15	20	15
④	10	20	10	15	20
⑤	10	15	10	15	30

문 24. 현행법상 금지되는 쟁의행위가 아닌 것은?

- ① 방위산업에관한특별조치법에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 쟁의행위
- ② 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설을 점거하는 쟁의행위
- ③ 사업장의 안전보호시설의 정상적인 유지·운명을 정지·폐지 또는 방해하는 쟁의행위
- ④ 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있는 방송사업에 종사하는 근로자의 쟁의행위
- ⑤ 교원노동조합의 쟁의행위

문 25. 부당노동행위구제제도에 관한 설명으로 옳은 것은?

- ① 근로자 또는 노동조합은 부당노동행위에 대해 노동위원회에 구제신청이 가능할 뿐 직접 법원에 소송을 제기할 수 없다
- ② 부당노동행위를 행한 사용자에 대한 형사처벌은 피해자의 의사에 반하여 할 수 없다
- ③ 노동위원회의 구제명령이 확정되기 이전에는 구제명령 위반을 이유로 형사처벌할 수 없다
- ④ 법원의 긴급이행명령을 이행하지 않는 경우 징역 또는 벌금 형이 부과된다
- ⑤ 부당노동행위 구제신청은 부당노동행위가 있는 날부터 6월 이내에 행하여야 한다

경 제 법

- 문 1. 소비자보호법상 소비자의 기본적 권리가 아닌 것은?
- ① 안전하고 쾌적한 소비생활 환경에서 소비할 권리
 - ② 합리적인 소비생활을 영위하기 위하여 필요한 교육을 받을 권리
 - ③ 물품 및 용역을 선택함에 있어서 필요한 지식 및 정보를 제공받을 권리
 - ④ 사업자의 이익 중 일부를 공동으로 향유할 권리
 - ⑤ 물품 및 용역의 사용 또는 이용으로 인하여 입은 피해에 대하여 신속·공정한 절차에 의하여 적절한 보상을 받을 권리

- 문 2. 소비자보호법상 소비자의 기본적 권리의 실현을 위하여 국가 및 지방자치단체가 지는 의무가 아닌 것은?
- ① 필요한 시책의 수립 및 실시
 - ② 관계법령 및 조례의 제정 및 개폐
 - ③ 필요한 행정조직의 정비 및 운영 개선
 - ④ 소비자단체에 대한 자금지원
 - ⑤ 소비자의 건전하고 자주적인 조직활동의 지원·육성

- 문 3. 독점규제및공정거래에관한법률상 시장지배적사업자에 관한 설명으로 옳지 않은 것은?
- ① 시장지배적사업자라 함은 일정한 거래분야에서 상품이나 용역의 가격·수량·품질 기타의 거래조건을 결정·유지 또는 변경할 수 있는 시장지위를 가진 사업자를 말한다
 - ② 수요자는 시장지배적사업자가 될 수 없다
 - ③ 시장지배적사업자의 추정에 관한 규정을 적용함에 있어서 당해 사업자와 그 계열회사는 이를 하나의 사업자로 본다
 - ④ 시장지배적사업자가 상품의 가격을 부당하게 변경했을 경우에 공정거래위원회는 가격의 인하명령을 할 수 있다
 - ⑤ 시장지배적사업자의 남용행위에 대하여 공정거래위원회는 과징금을 부과할 수 있다

- 문 4. 독점규제및공정거래에관한법률상 불공정거래행위에 대한 위법성 심사 기준으로서 ‘정당한 이유없이’라는 요건을 요구하는 것으로 묶인 것은?

ㄱ. 부당한 자산지원
ㄴ. 공동의 거래거절
ㄷ. 구입강제
ㄹ. 계열회사를 위한 차별적 취급
ㅁ. 부당염매

- ① ㄱ, ㄷ, ㅁ
- ② ㄱ, ㄴ, ㄷ
- ③ ㄱ, ㄴ, ㄹ
- ④ ㄷ, ㄹ, ㅁ
- ⑤ ㄴ, ㄹ, ㅁ